

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) in Deutschland

Wenn man in Deutschland arbeitet und Gehalt bezieht, muss man in der Regel monatlich Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge (z. B. zur gesetzlichen Rente, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung) zahlen. Da Deutschland eine rasche Alterung der Bevölkerung erlebt, wird zunehmend das Problem angesprochen, dass die gesetzliche Rentenversicherung allein nicht ausreicht, um die Altersvorsorge zu decken. Aus diesem Grund unterstützt der Staat verschiedene Maßnahmen zur Altersvorsorge. Eine der bedeutendsten Altersvorsorgemaßnahmen ist die betriebliche Altersvorsorge (bAV), die als Teil der staatlichen Förderung aktiv vorangetrieben wird.

1. Verschiedene Begriffe für die bAV

1. **bAV:** Betriebliche Altersvorsorge (Firmenrente)
2. **Direktversicherung:** Wird häufig als "Direktversicherung" auf der Gehaltsabrechnung bezeichnet.
3. **Entgeltumwandlung:** Gehaltsumwandlung

2. Hauptinhalte der bAV

Wenn ein Teil des Gehalts über das bAV-System in Altersvorsorge umgewandelt wird, sind diese Beiträge von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen befreit.

Der monatlich maximal steuerfreie Betrag liegt bei 604 Euro (bAV-Sparlimit), und der von den Sozialversicherungsbeiträgen (+Steuern) befreite Betrag beträgt maximal 350 Euro pro Monat. (Wenn man 350 Euro monatlich spart, sind diese Beträge sowohl von Steuern als auch von Sozialversicherungsbeiträgen befreit.)

Seit 2022 sind Arbeitgeber in Deutschland gesetzlich verpflichtet, den Mitarbeitern, die eine bAV in Anspruch nehmen, einen Zuschuss von 15 % des bAV-Sparbetrags (Direktversicherung) zu zahlen.

Dieses Gehaltsumwandlungssystem wird als wichtiger Bestandteil der Altersvorsorge angesehen.

3. Wie funktioniert die Gehaltsumwandlung im Rahmen der bAV?

Grundsätzlich wird der Betrag, der in die bAV eingezahlt wird, vom Gehalt abgezogen, bevor es versteuert wird. Einfach gesagt, ist der umgewandelte Betrag sowohl von Steuern als auch von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, sodass man gleichzeitig Steuererleichterungen und Sozialversicherungsbefreiungen vom Staat erhält.

Beispiel

- Alter: 41 Jahre
- Wohnort: Berlin
- Steuerklasse: 1
- Kinder: Keine

	Normalgehalt ohne bAV	Gehalt mit bAV	Differenz
Monatliches Bruttogehalt	3.500 Euro	3.536,78 Euro	
Monatliche Gehaltsumwandlung (monatliche bAV-Einzahlung)	0 Euro	245,22 Euro (Arbeitgeberzuschuss +36,78 Euro) 282,00 Euro	+ 282,00 Euro (Arbeitgeber zahlt monatlich diesen Beitrag an den Finanzdienstleister)
Lohnsteuer	498,16 Euro	435,50 Euro	-62,66 Euro
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmeranteil)	711,38 Euro	661,54 Euro	-49,84 Euro
Netto-Gehalt	2.290 Euro	2.157,74 Euro	- 132,26 Euro

Der Arbeitgeber zahlt zusätzlich 15 % des bAV-Betrags, also 36,78 Euro, zum festgelegten Gehalt, spart jedoch durch die Teilnahme des Mitarbeiters an der bAV gleichzeitig 49,84 Euro (ohne Berücksichtigung der Einkommensteuer). Daher wird der vom Arbeitgeber gezahlte Betrag von 36,78 Euro durch die eingesparten Steuern gedeckt, was bedeutet, dass das Unternehmen keine zusätzliche Steuerlast hat.

Letztlich liegt die finanzielle Belastung beim Mitarbeiter, der zwar monatlich 132,26 Euro weniger Netto-Gehalt erhält, aber dafür jeden Monat 282 Euro (zuzüglich Zinsen des Rentenfondsrendite) in die Altersvorsorge eingezahlt werden.

4. Zwei Hauptmerkmale der betrieblichen Altersvorsorge (bAV)

- Wenn der Arbeitgeber für den Mitarbeiter eine bAV-Police abschließt, wird es der Versicherungsnehmer.
- Der bAV-Vertrag besteht zwischen dem Unternehmen und einer Finanzinstitution (Bank oder Versicherung: Hier Gotha/Barmenia), wobei die Wünsche des Mitarbeiters Vorrang haben müssen.
- Sobald der Mitarbeiter der bAV zustimmt und der Vertrag abgeschlossen ist, kann der Arbeitgeber den Vertrag bis zum Ausscheiden des Mitarbeiters nicht einseitig kündigen oder stoppen.
- Sollte der bAV-Vertrag jedoch mit Zustimmung des Mitarbeiters gekündigt werden, müssen alle zuvor erhaltenen Steuervorteile zurückgezahlt werden. Der zurückzuzahlende Betrag kann etwa 50 % bis 60 % des gesamten bAV-Betrags betragen (entsprechend der erhaltenen Förderung).
- Obwohl die Kündigung des Vertrags im Prinzip schwierig ist, kann die bAV-Police mit Zustimmung des Mitarbeiters vorübergehend ausgesetzt werden (auch im Fall einer Kündigung).